

· 1 ·

中華資優教育學會
資優教育研究，2007，7卷2期，1-18頁

重要他人對於高中資優班畢業女性 生涯發展的影響

郭靜姿、陳若男、林美和、簡維君
張靖卿、胡寶玉、謝佳男、周佩蓉

國立臺灣師範大學

本研究對象為84位23-35歲的年輕女性，她們在高中階段分別被鑑定為語文、數理、音樂、美術與舞蹈五類資優生，目前這些學生多已就業。本研究經由訪談方式蒐集資料，分析她們生涯發展歷程中重要他人的影響性。

研究結果發現，高中資優班畢業女性之重要他人來自五方面：1.家人，2.師長，3.同儕，4.主管，及5.其他。

家人的影響包括能夠潛移默化、鼓勵支持、期望明確、引導成功、提供資訊等；師長的影響包括能夠以身作則、耐心引導、嚴格要求、豎立標竿、鼓勵突破、傾聽接納、開擴視野、提供支助等；同儕的影響包括能夠志趣相投、相互激盪、互為楷模等；主管的影響是其開明領導，能營造快樂的組織氣氛、提高工作績效；好的主管甚至如父親及如母親般照顧員工生活。最後，傳記人物亦是資優生認同的典範來源，對於偉大人物的認同與學習可以激勵向上自我實現的動機。

關鍵詞：資優女性、重要他人、生涯發展

研究緣起與目的

重要他人(significant others)是心理學和社會學都關注的概念，指在個體生活環境中對其影響最大的人(張春興，1989)。重要他人可能是父母長輩、配偶、兄弟姐妹，也可能是老師、同儕、主管等。每個人成長的歷程中，隨著階段的不同，週遭的人事物對個人有著不同程度的影響。

重要他人在每個人的成長歷程中扮演關鍵的角色，當一個人感覺到被他人接受、被尊重、被愛，其自尊也就在同時間獲得了最強而有力的滋養；相對的，當感覺到自己是不被接納的同時，許多負向的情緒、想法、以及行為也就隨之產生。

對資優生而言，與父母、師長及其他重要人物的關係，直接影響他們自我概念的發展與對環境的適應(游璧如，2006)。一種支持與關愛的環境有助於培養健全的自我及工作態度，並提高生產性；反之，過度期望與太多的壓力將降低資優生心理適應能力，使其產生適應失調的情形(郭靜姿，2003)。

臺灣地區自1972年起即正式辦理資優教育，在各類資優班中不乏女性資優存在，尤以音樂班、舞蹈班及語文資優班中女生人數更多，以高中資優班學生為例，臺灣地區已栽培之女性資優生頗眾。而這些女性學生生涯發展正由探索期進入建立期，在面對工作或學業的抉擇時，需要採取不同的因應對策，也需要設定不同的努力方向，她們的重要他人在這些學生成長發展的歷程中所扮演的角色如何？是否影響其努力動機？是否影響其人格養成或求學做事的態度？是否影響其生涯抉擇及自

我實現？上述問題是本研究所欲探討的重點。如果本研究能提供重要他人在女性資優學生成長歷程中之助力及阻力，將有助於教師、家長、同儕或其他對資優女性學生成長具有影響力的相關人士，以更適當的方式協助資優學生的成長。

文獻探討

生涯發展是發生在各個發展階段的終生長期的過程(吳芝儀，1996)，建立在個人與環境互動中一種動態的適應歷程(高明薇、王祿旺，2001)。當一個人考慮到自我發展與成長的方向，都必須面對生涯的問題，資優生也不例外。資優生具有多方面的興趣和潛能，加上重要他人的期望和投資的觀點，使其面對環境挑戰與考慮生涯方向時，產生壓力與影響(林幸臺，2002)。

在資優教育的理論裡，「重要他人」是一個非常重要的觀點。資優生在成長的過程中，會認定一個(一些)對他們來講是最重要的人。但問題是，「重要他人」的選擇權和決定權完全是資優生自己，外人無法干涉。「重要他人」也許是父母，也許是師長，也許是同儕。對於難得讓人進入內心的資優生，這些「重要他人」才是他們在意的(游森棚，2007)。

通常，個體為了得到重要他人的肯定(愛情、肯定等)，會接受重要他人的價值觀來發展自我、調整自己(羅佳，2000)。尤其在面對生涯選擇之際，雙親、朋友、老師、同儕和其他對個人的建議與回饋，直接影響個人對生涯之發展。茲由以下幾方面分析：

一、家人在資優女性成長歷程中的角色

蔡典謨(1996)對美國華裔學生傑出成就者所作的研究發現：家庭影響是成功的因素，孩子的成就與父母最有關係。家庭對一個人的影響無庸置疑(Gianakos, 1999；Goyette, 1999)，許多父母花費時間陪孩子共同學習、共同成長，孩子們的成就也將會相對提高。Perleth 與 Heller (1994)所進行慕尼黑長期資優追蹤研究，指出家庭環境對個人高度才能發展扮演一個非常重要的角色，特別是提供支援、價值系統與適當的機會(引自曾政清，2005)。曾淑容及莊佩珍(1995)也同樣發現，父母是影響資優女性生涯發展的重要因素。Leong和Chou(1994)甚至發現中國人可能受到文化的影響，比美國人更重視父母對自己生涯選擇的意見，因而傾向於選擇既符合個人興趣又滿足父母期望的生涯選項。與孩子關係良好的父母能給予孩子安全感，增進學生的生涯探索行為，因而使得學生能做出更適切的生涯抉擇(引自劉淑慧、林怡青，2002)。

父母所建構的家庭模式及教養方式，也影響女性在就學、就業、成家、育子等人生課題的選擇和看法。一項關於家庭支持力的研究指出，正向的情境，如：支持和鼓勵，是造成最佳發展與成就的先決條件。早期的家庭學習，在才能發展上扮演重要的角色，在家庭中受到特殊待遇，或在家庭中擁有特殊地位，被認為是與成就表現有關的因素(吳淑敏，2004)。許多父母經常運用有目的鼓勵及親子互動，引領資優兒童以特定的路徑朝向預期方向前進。另外，父母親

透過鼓勵與增強方式對小孩行為模式(包括競賽的行為與態度)的發展有絕對的影響。家庭環境氛圍(包括父母親支持)中的競爭氛圍，對技能領域的影響大於其他領域(曾政清，2005)。

至於其他家人的影響方面，簡維君、郭靜姿與林美和(2005)發現對於已婚者而言，家人期待、教養子女與時間管理會影響女性生涯的發展，如果有良好的家庭支援像是：配偶的支持，將是很好的助力。資優女性會把與別人的關係列為最重要，尤其是家人(Hansen & Hall, 1997)，也就是說，家庭成員的態度會直接影響資優女性如何看待和發揮她們所擁有的天份；Gross(1989)更指出資優女性會困在追求卓越和親密關係的兩難之間，她們會修正探索自己的興趣及生涯抉擇。

二、師長的影響

教師是引導身心靈成長的藝術家，更是滋潤莘莘學子豐富生命的魔法師。Albert(1994)有關傑出的資優男孩及其家人的相關追蹤研究指出，從發展的觀點來看，要達到卓越成就，除了家庭成員外，親近的良師和家人是兩大主要的助力來源(引自曾政清，2005)，國內的研究也有同樣發現(林寶山，1990；陳冠貝，1999)。

陳昭儀(1998)針對237名國中資優生進行的良師典範影響研究發現，良師對於資優生的影響不只在課業和學習方面的教導，情意方面的引導令資優生感受深刻，包括教導待人處世的道理、人際關係的增進、人生觀的引導、認識自我並發揮潛能。Walberg和Starhia(1992)研究傑出女性，發現約80%的人在學校表現突出，大多數喜歡學校，而低於25%的人有學校適應

問題。Kerr(1994)研究著名女性，在孩童時期即接受個別指導，大部分都擁有良師。良師與被提拔者間親密的關係會轉變成親子之情，或者可能發展成情感的依附。沒有良師，很多資優女性可能就無法有傑出表現(引自吳淑敏，2004)。

教師建立一個安全、培育性的教學環境，透過策略培養資優女性的自信、教導問題解決的程序。目前資優青少年良師的研究中頗多強調良師的角色扮演對其學業成功表現的影響，包括對其情感、社會與職業上的影響，尤以資優女性為例，良師對其影響與支持又更為重要(于曉平，2005)。透過良師的引導，配合早期教育的經驗、不斷地挑戰學習，良師成為增進資優女性對挑戰成就的關鍵角色(Casey, 2000，引自于曉平，2005)。

三、同儕、同事的影響

隨著生活圈的擴大，青少年期的高中生處於自我認同階段，朋友在此時期常扮演「重要他人」的角色，個體逐漸以自己的人际互動評估自己，並常以能力優秀的同儕為楷模。Hartup 認為同儕是社會化的重要中介，影響個體性別角色的學習、道德發展，是個體模仿的對象、增強物及老師(引自鄭榮月，2002)。

同學、朋友提供個人情緒支持、角色模範以及與生涯決定有關的回饋等，進而影響個人的生涯探索與生涯選擇(鄧志平，1996；Felsman & Blustein, 1999)。甚至「和學有專精的朋友談話，結交積極、樂觀、進取的朋友，隨時保持活力，尊重直言進諫的朋友，保持高度的反省力。」都是女性資優學生認為有助於個人成就發展的因素(郭靜姿、林美和、胡寶玉，2006)。

職業生涯中的重要他人主要是主管，其領導方式對資優女性產生莫大的影響(鄭榮月，2002)。在工作中有好的主管，更可以激勵團隊士氣，增進組織工作效能。職場中如果工作情緒良好，能激勵成長，並由工作上的挑戰而得到的經驗與成就感，也是激發年輕女性努力並得以發揮潛能的重要因素(徐甄慧，1998；郭靜姿、林美和、胡寶玉，2006)。

基於上述文獻發現，本研究在訪談高中資優班畢業女性時，特別納入重要他人對個人影響的議題，以了解受訪者在成長發展的過程中重要他人所扮演的角色，其助力及阻力。

研究方法

一、研究對象

本研究對象為84位23-35歲的年輕資優女性，她們在高中階段分別被鑑定為語文、數理、音樂、美術與舞蹈類的資優生。受訪者是在接受「年輕資優女性生涯抉擇與發展問卷」(郭靜姿、林美和、胡寶玉，2003)之後，由二千多份回收問卷中，根據受查者自評潛能發揮的程度及受訪意願進行篩選而決定。

本篇根據三大年齡層(分別是足歲22-24，25-29，30-35歲)、五大資優類別(語文、數理、音樂、美術及舞蹈)及受訪者自評潛能發揮程度(潛能完全充分發揮、潛能得以大部分發揮、潛能小部分發揮、與潛能完全未發揮)，分層取樣訪談。每一類組中，將潛能發揮選項分為兩組(潛能得以大部分發揮與潛能完全充分發揮是一組，潛能小部分發揮與潛能完全未發揮是一組)，再依據原訂之三大年齡層，

每一組再抽樣選取3人進行訪談。簡言之，每種資優類別各抽樣18人進行訪談。訪談對象由各類負責人依照潛能發揮選項、月收入及工作選項，再照職業等級與地域性考量儘可能平均選取樣本。

二、訪談員

本研究係由五位研究助理共同擔任訪談員，她/他們有3位是臺灣師大特殊教育學系與社會教育學系之博士班研究生，有兩位是具有碩士學位的研究人員。在訪談正式進行前，五位助理均接受3小時的訪談員訓練課程，邀請在訪談技巧上學有專精的教授擔任主講人。之後訪談員進行第一次正式訪談，再召開會議由研究計畫主持人與全體訪談人員根據錄音帶給予技術上的修正與指導。

三、研究程序及步驟

本研究是以訪談方式蒐集資料進行研究。訪談時間為九十二年十月至九十三年四月間，先以電話詢問受訪意願，首先詳閱受訪者在填答「年輕資優女性生涯抉擇與發展問卷」的情形，從中整理出受訪者的想法，作為訪談前的瞭解；再針對本研究目的，以半結構式的問題對受訪者進行訪談。

訪談時間約為一個半至二個小時，訪談內容是由受訪者目前的生命角色和生命重心出發，在受訪者陳述其生命經驗及生涯發展的言談中，訪談者針對受訪者在訪問過程中的反應、表達的情緒和感受提出討論和澄清，以進一步確認受訪者欲表達的觀點。訪談過程中全程錄音，並在訪問後馬上將錄音帶謄逐字稿，透過電子郵件和電話請受訪者核對逐字稿之真確性，對全部訪談的逐字稿

進行內容分析。

四、資料處理與分析

本研究於訪談時皆予以錄音，再將錄音轉謄為逐字稿，交由受訪者親自確認同意後始正式定稿。本研究的編碼由二位研究主持人和五位參與不同資優類別訪談的人員透過會議討論。在三次討論會議中，第一次會議先討論五位訪談人員初次分析的各類受訪者訪談稿，並做主題式的歸納，進而形成描述單元，再將描述單位加以群聚，以受訪者使用的語彙或意涵來命名，在主題的命名成立後，用QSR Nvivo軟體將逐字稿中有關的敘述句一一標示，劃為相關意義單元，此階段會保留相關或意義模糊的敘述句，以備後面可以發現與主題相關的線索或關連，因此，受訪者的同一陳述句可能有多重意涵而被重複編碼在不同的主題。第二次會議則針對各研究人員再次分析的編碼，討論是否有無法歸類之處，再針對無法歸類的資料進行探討，增刪變項；第三次會議則是由研究主持人與訪談人員彼此檢視編碼結果，確定最後的編碼。經前後三次會議討論後確定編碼架構，在發展主題架構的同時，也漸漸理出研究的脈絡，並將訪談對象間彼此一致或不一致的經驗與想法，做適當的比較與串連。

訪談資料的編碼將受訪者依語文、數理、音樂、美術及舞蹈的類別，第一碼編為V,S,M,A,D，第二碼為流水號，據此，以前三碼為受訪者的序號，「v01」則指語文類第一位受訪者，第四碼代表受訪者的年齡組別，分別為「s:22-24歲，m:25-29歲，l:30-35歲」，第五碼代表潛能高或低，「高者為m，低者為l」，第六碼代

表身分，在學者以l表示，就業者以w表示，第七碼代表已婚或未婚，「已婚者為m，未婚者為s」第八碼代表有無子女，「m代表已為人母，n則是尚無子女」，最後六碼為日期，例如：民國93年4月29日則標為930429。

基於上述訪談資料豐富，本研究結果係針對訪談中有關「重要他人」的議題抽離加以分析。在這議題下，訪談問題為：你覺得在成長過程/就學期間/生涯發展中對你影響最大的人是誰？有沒有那一些特定的人？他/她如何影響妳？

五、研究信賴度

為了能與受訪者建立良好的信賴關係，在研究之初首先以E-Mail和電話聯繫，取得受訪者同意，並詳細解釋研究目的與訪談進行的方式，在此同時寄發訪談大綱請受訪者先行瞭解。在訪談之前，必詳閱受訪者的問卷和相關資料，以期在訪談過程中確實瞭解受訪者的想法與感受。

而後在訪談告一段落，完成逐字稿，立即送交研究對象做進一步的檢核，詢問與她當初所表達的是否相符，以及是否有疏漏之處，以期達到參與者查核的目標。

等研究對象檢核逐字稿的真確性後，先由訪談員進行初步的編碼分析，再由研究主持人與訪談人員共同討論編碼的適當性，以進行校正。

結果與討論

本研究訪談84位年輕女性後，發現重要他人的期待，會對一個人的行為和人格發展產生相當大的影響效應，尤其是個體孩童期的成長過程中，四周的重要他人(包括父母、師長、同儕等)，更是深深影

響他/她的自我概念的發展，以及行為的表現。已往的文獻指出，家庭成員之外仍有許多不同的角色對個體發展上具有重大影響，他們可能是代理父母(繼父母、祖父母、年長的手足)，也可能是同儕、老師或是親密伴侶。在不同的時空脈絡下，個體對這些角色的認知感受有所不同，而其間關係的變化又是流動卻又彼此關連(莊瑞菲，2003)，也都是對個體生命成長發展具有正面影響的重要他人。在一項菁英教師的研究中也同樣發現，生涯中在多位發揮正向影響的重要他人協助或激勵，或是楷模學習、名人影響、配偶支持體諒中，形成他們的生命轉折，成為促進專業成長之有利情境(姚志文，2005)。

以下分由家庭、師長、同儕、主管及其他五個面向，分析訪談所得的結果。

一、家庭方面

除了核心家庭的影響，華人社會中大家庭的微妙關係，牽引著家庭內成員彼此的生活，在朝夕相處的歷程中，無形中潛移默化。一位美術班的高中生a09興致勃勃的說到：

「還有其他一些人啦～像叔叔他也是美術老師呀～那家族裡都是有很多人喜歡畫畫的，那就是這樣互相影響來影響去，那像我也是這樣影響了我的表弟，去念美術科。」(a09mlwmn921120)

(一)父母的影響

1. 鼓勵支持：傾力栽培

從生活的經驗中我們不難發現，當孩子的潛能被發掘而及早給予培育，往往能讓其與天俱有的天賦得以發揮。與兒童最早接觸的家人可以說是最早發掘才能的伯樂角色，更重要的是支持孩子的興趣。

就讀舞蹈班的d04深深感受到若不是父親發覺天賦，將與舞蹈班絕緣。

「他發現我很喜歡跳舞吧！如果不是他輔導我走舞蹈班這條路，我應該沒想過要念舞蹈班，頂多是興趣。就像我說的，可能念英文系，他那時候就是說你可以去考考看，就變成我在舞蹈這條路這樣上來。」(d04smlsn930222)

父母竭盡所能提供子女無後顧的資源，提供了學習的最佳機會。他們的支持鼓勵如同機車加了油，得以獲得奮力向前的能量，且是最大的發展後盾。

一位美術畢業班的v10說到父母對其學習上有所需求時的資源提供：

「都會給我機會啦！如果我想要……，如果他們覺得我有那個心的話，然後他們能夠感受的話，他們都會盡量的提供。」(v10mmwmn930227)

如同吳淑敏(2004)的研究發現，對於學習品質的嚴格要求，以及學習需求的全然提供，是促成資優生有所成就的關鍵，也可以說，父母親在童年時期給予的充分支持與協助，的確是資優生能否順利成長，以及其才能得否正常發展的重要助力。

2. 期望明確：追求成功

望子成龍望女成鳳，這是許多身為父母的期待。除了心理上的支持，對特殊才藝的資優生而言，拜師學藝、參加比賽都是不可或缺的。在學習才藝累積經驗的歷程中，家人撥出時間，實際接送是奠定基礎的最有效資源。

曾就讀高中舞蹈班的d02深懷感激提到自己所感受到的父母栽培。

「從國中到大學，只要有比賽，我

爸一定開車載我去，就會跟老師建立關係，我爸都會跟老師溝通得很好，回家也會指導我，所以我也在他那邊得到很多支持，他覺得你要做就是要做好，你要盡力呀！所以他對我的影響是蠻大的。」(d02mlwsn921101)

如同曾政清(2005)的研究發現，當學習的過程因比賽得名，與家人分享榮耀的愉快經驗，會促使資優生努力追求好的學習成果，例如比賽獲獎v03即與家人共享榮耀。

「通過了，他們就會覺得很開心，他們就會帶我出去幹嘛幹嘛的。他們就會覺得很高興很高興這樣子。」(v03smwsn921205)

3. 傾聽引導：迎接挑戰

對資優生而言，親子間如朋友般的關係，促成良好的親子溝通，可以是理性的對話、想法的交流，對於資優生日後發展亦成重要關鍵之一。

「他很了解我，他也知道我的需要，還有我跟他就像是朋友般的關係，就是我有很多事情都會拿出來跟他討論。」(m01smwsn930110)

「因為我跟我爸爸是那種無話不談的，所以我都把我遇到什麼事情告訴他，所以他都很了解我遇到的一些情況。並一直鼓勵我。」(s12mmlmn921120)

資優生學習的歷程中，不免遇到低潮與瓶頸，這時父母關心生活甚於課業的態度，及包容、支持與等待可給予滋養，而引領資優生重新出發。

「我覺得身邊的人都蠻支持我的，應該都算重要的人。像我爸爸媽媽對於我的學業就抱著無所謂的態度，不會要我做甚

麼，高興要怎樣就怎樣。他們就是比較擔心生活上的，課業好不好無所謂。」(s05slsn921225)

4.言行默化：耳濡目染

在成長過程中，父母與子女的親密關係一直是影響健康成長的重要因素，子女也重視父母對自己的評價，一些習慣的養成，價值觀的建立，都在親子互動中耳濡目染。父母的言行常常牽動子女的心。

「他們的影響一定最大。我父母是那一種，他們一句話就可以讓我落淚的那種人。就是，他們的一針是最強效的！」(v04slwsn921227)

「我覺得影響最大的，如果說是工作態度啦，我覺得那是從小，工作態度應該是從小養成的，我剛講整個家庭的影響是蠻大的，尤其是我爸啦，我覺得就是從小看他們的工作態度啊、各方面，我覺得這對我現在為什麼是這樣子工作態度是影響蠻大的。」(s16lmwmm930220)

5.引導成功：建立自信

有些父母在孩子學習的歷程中，經由資源的提供、栽培，由成功的經驗中建立孩子的學習的自信。

v02感謝媽媽自幼的栽培，讓她充滿自信。

「我要感謝我媽媽，因為她從小買書給我看。然後一些主客觀條件使然，讓我今天能夠，擁有比別人優秀一點的國語文能力，不但是成為我自信心的來源，而且成為我，我覺得這是我的立足點」。(v02mlhmn921120)

Bandura(1997)認為個人的自我效能的形成，受到行為表現的結果影響，個人過去的成敗經驗，是影響效能判斷最大的

因素。個人對自己的效能判斷往往根據以往的經驗，若個人某種行為獲得滿意時，以後對該領域的自我效能便可能提高(引自宋珮綺，2004)。

6.提供協助：培育才能

讓孩子贏在起跑點上，是為人父母的殷切期盼，許多研究顯示，父母在孩子成長歷程提供豐富的文化刺激，在啟迪孩子智能上扮演重要的推手。

當子女體會到父母的協助，往往形成向前的動力，朝目標一步一步前行。一位音樂資優生語帶感慨的說到：

「其實我學音樂花她很多錢，很多的心力，媽媽花在我身上的錢真的很多，我們家小孩多，家境又普通，那時我想說她花那麼多錢栽培我，我不能不聽她的話。」(m18llwmm921029)

7.過度期望：叛逆反抗

雖然父母的殷殷期望，適度的壓力感對資優生構成奮力向上的動力，但是，有時過度的期望或溝通方式不為子女所接受時，卻形成子女生涯選擇的另一種結果。

d01即表示因為家人嘮叨所以排斥當老師：

「相對的跟你最親的人，傷你最重吧！所以我覺得在每次跟他爭執的過程中，都對我有許多言語上的傷害，所以對我影響很大。可是我現在可以接受了啦，正確嗎？我覺得他會用教育學生那一套來管教小孩，我覺得這是職業病，很多老師都會這樣。我最痛恨的是，我在學校面對一堆老師之後，回到家還要面對另一個老師！所以24小時我幾乎都是和老師接觸！所以我小時候就許了一個願望，就是死都不

要當老師！」(d01mmwsn921029)

(二)配偶的影響

對已婚的資優女性而言，生涯發展的歷程，先生的支持和鼓勵，無論是精神上或物質上的資助，促使已婚女性不致停滯不前，而能跟得上社會的腳步。

曾就讀語文資優班的a14提到：

「我老公幫我還有一個很大的重點就是，我在家，我都沒有跟社會有什麼接觸的時候，我想要學什麼電腦軟體、需要數位相機，他就會幫我去弄數位相機，我覺得我需要去錄音的時候，他就會幫我去挑個錄音筆呀，我需要的東西他會幫我處理這樣子，他不會吝嗇這個錢，他不會因為我在家裡，就讓我沒有學習的機會。」(a14llwmm921031)

二、師長方面

1.典範良師：角色楷模

Zaffrann 和Colangelo 認為「楷模人物」是影響女性生涯發展的因素之一。因為角色學習是個人發展過程中，極為重要的心理作用，有適當的認同學習對象，可以激發女性成就動機，追求生涯發展(引自鄭榮月，2002)。

教師透過不同的學養、不同的人格特質，產生各種不同的影響層面和深度，這種的影響往往是深植內心的價值，也是較深層而長遠的影響。如紮實的學養及處世態度，學生耳濡目染而立志向；師長的全心奉獻，楷模般的潛移默化，導引學生矢志追求。

「他在工作上給我的影響是很大的，他現在已經70歲了，可是他還是非常的熱心於教學和研究工作上，他會給我一個很好的榜樣，比如說有時候遇到挫

折或是看到別人的生活的方法，你可能會懷疑你選擇的這個真的是有意義的或是好嗎？但是你會覺得為甚麼人家可以到年紀這麼大了還是這麼的認真！所以他會讓你覺得這種的生活方式，是非常美麗和值得追求的，他的生活其實非常的簡單，他把全部的心力放在科學的工作上。」(s17lmwmm930331)

教師認真教學，自我期許把學生教好為自我實現之責任，亦能影響學生之日後發展。

「改變我學習心態，還有一些新的想法，而且他很有耐心，他就是很愛教琴，覺得把你教好是他的責任，不會像有些老師會覺得你這麼大了應該自己解決啊。老師很努力，學生也要有那個心啊！我會覺得以後我當老師也要是這個樣子。要很用心帶學生。」(m03smlsn930408)

有時，基於對老師的喜愛，連帶的也喜愛其所傳授的科目。一位受訪者娓娓敘述因啟蒙老師而揭開舞蹈緣分的過程。

「我的啟蒙老師，可能是因為他教，那時候雖然很小，可是就是很喜歡他，因為老師的關係，你就愛上芭蕾舞，愛上舞蹈，然後就一直練，一直到雲門。」(d11s0wsn930303)

姚志文(2005)的研究中發現，影響菁英教師生涯最多的重要他人都是老師。四位菁英教師的各個生涯階段中，給予最多的激勵與協助，影響最深遠的人，都是學習成長中遇見的老師。由於這些老師的一個眼神、一句鼓勵，一份真摯的協助，影響他們日後一生的發展與學習。本研究亦有相同的發現，一位可敬的好老師確實是一生中永遠的楷模。

2. 豎立標竿：嚴守專業

多位受訪的高中資優生都提到求學歷程中受到師長的影響，在做學問或人生態度上立下重要的標竿，甚至在後來的職場上也帶著這樣的嚴謹態度。這也就是華人社會所強調的「人師」。這些資優生回憶教師對他們的嚴格要求及自我的踏實做事為資優生奠定基礎，也用生命闡述了「嚴師出高徒」的意涵。

「就有一些老一輩的人，他們訓練方式就不太一樣，而且他們，可能就是一些學者，他們做學問的方式比較紮實，所以你看他們對病人的態度啊，或是看到他們做實驗的方式，就會覺得，看到他們就會提醒自己要紮實一點這樣子。」(s11mlwsn930210)

「她讓我知道，不論做什麼事，不用怕說一切從頭來，你從一些基本的東西學會了最重要，後來就像我自己在教學上或是我自己在學習，我都有這種感覺，就是說什麼事，你基本學會了就好了，你以後要學什麼都很快。」(m07mmwsn921220)

「我覺得我已經盡力做到最好了，他喜歡看認真的學生，所以他也只盯認真的學生，所以我上課常被盯，因為我一直覺得我就已經累成這樣，我就是只能跳成這樣，你還要我怎樣？然後他就會告訴我，跳舞的方法，然後做給我看，他就說你試試看，怎麼樣做，你會做的更好，他會一遍一遍帶著我做。我覺得上他的課很快樂，可能是得到方法吧！所以我覺得跳起來會更輕鬆，讓自己更快樂。所以他應該算是我重要的人物。」(d13sllsn93030)

「要求很嚴格，我們那一批被訓練出

來的底子都很好，後來影響我，真的你教學生就是要嚴格，因為真的是嚴格訓練出來的有差。」(d01mmwsn921029)

教師的專業學養，可使資優生的學習精益求精，不致多走許多冤枉路而浪費生命，影響至極。學生也會分明於心而謹記於心，d09l這樣的描述：

「我身邊很多貴人，我的師長都給我很多中肯的建議，也算蠻順利的。我念研究所，接觸到很多，他算是在研究上、學科上給我們很多東西，所以我覺得這時老師的影響是在那個領域、教學跟他整個人的專業素養上面。因為我會吸收每個老師給我的。」(d09lmwsn930228)

除了傳授學識外，老師的治學態度、行事風格，對學生的嚴格督導，也是奠定學術研究的重要基礎。教師的教學風格與學生的學習風格如能相契合，則學生將如虎添翼般地大大發揮。

3. 提攜鼓勵：突破極限

在求學的過程中，老師如伯樂般發現學生的潛能，適時的提攜鼓勵，無疑的是引導潛能發揮的重要關鍵。對於一些表現不亮眼的資優生而言，一位欣賞其潛能，鼓勵與等待的師長，能夠激勵其立定志向、自我突破。受訪者就有多位因師長如伯樂般的賞識及鼓勵而進入很好的大學。

就讀美術班的a12分享了因為美術老師的栽培而走上畫畫這條路的經驗。

「有一個那時候是我們的美術老師，然後他栽培一群人開始畫畫，然後我上美術課的時候可能畫得蠻用心的吧！他就覺得我蠻有潛力的，然後就說要不要用每個下課時間，像放學時間呀，到他那邊畫畫這樣子，所以我才會從比較一般人的求學

路程，轉到比較畫畫的路線那樣子。」
(a12mmwsn930130)

「其實我一路走過來遇到的一些老師都是蠻好的。他們就是都常常會鼓勵我啊，然後就是……都是鼓勵多過於責備啦！所以我覺得才走得這麼的順利這樣。」
(m0 5slwsn930221 2)

「因數學不好又不用功而從實驗班被調到後段的普通班，但是反而遇到伯樂——我的導師，賞識且鼓勵我，從此力爭上游，以優異的成績畢業，並且以資優保送進入臺大中文系就讀。」(v11mlwsn 9303 03)

由上可知教師對學生不斷的鼓勵，使學生建立信心、不斷成長；當學生面臨挫敗或不愉快的經驗時，師長則適時從旁輔導，學生因此而可重拾信心、發揮潛能。

「她會輔導我，我就會把以前那些不好的回憶跟他講，他就會跟我談，建立我的信心，把我的潛能發揮出來。」(d04smlsn930222)

對一些特殊專長的學生而言，學業成績不是唯一的能力表現，教師絕對不能將成績好壞與學生能力高低畫上等號。s01、d02及s11不約而同的指出了一位懂得欣賞學生各方才能的老師，對特殊才能的學生是莫大的鼓舞。

「一直覺得自己很幸運，在國中及高中時期都遇到很棒的數學老師，他們教給我的並不只是如何解題，而是如何有系統地思考並解決問題，這對我的工作生涯，甚至生活上都有很大的幫助。」(s01mmwsn930211)

「他教我們都是用感官、感覺去體驗，他比較講究實務，他要我們班團結，也

不是叫我們要團結怎麼樣。他要我們班去走一次大甲媽祖，沒有老師帶，在過程中一定會發生很多事情，那你們怎麼去克服、去解決，他很會想這些東西。」(d02mlwsn921101)

「要就是學習過程當中遇到很好的老師啊，因為大部分的老師，就是從小學、高中到大學老師都不會用成績來衡量學生的一個的好壞。」(s11mlwsn930210)

4.開擴視野：引領生涯

教師本著個人學習的經驗，在專業的領域中引導學生開拓廣泛的學習視角，啟發資優生研究興趣，從生活經驗中引領學生面對生命、解決問題，為日後的發展紮下優質的根。

「我覺得那個地科老師是一個蠻關鍵的。大家對地科這個科目是可有可無的。可是因為我對這個有興趣，我才會常常去找他，所以他才問我要不要參加專題。我覺得他啟發了我去做研究，實驗的興趣。我覺得這是一個關鍵，一個轉捩點吧。」
(s07smlsn930210)

「在我大學的時候遇到了一個好老師，那個老師的指導讓我的眼界與視野大為開擴。」(a07mlwmn930220)

對高中學生而言，科系的選擇、未來職業的取向，已經進入生涯發展的時期，教師除了教導專業的知識、技能之外，引導學生釐清潛能與性向，規劃自己的生涯。

「從小學到大學教我音樂的老師，他對我蠻像爸爸般的照顧，我跟他也不只是學了打擊，他也給了我很多生涯規劃的建議，或是其他方面的交流跟建議。」(m01smwsn930110 2)

「我碰到一個很好的老師，他是讓我

更認清我不適合走音樂這條路。我覺得我沒有像他對音樂這麼大的熱忱，其實之前有意識到，可是沒有辦法去承認這樣的事情，因為你只有這樣的技能和專長，那就會有認知失調，就是你的行為和你的想法態度上是不相同的。其實我自己也知道不喜歡這個行業。」(m14lmwsm930205 2)

「其實後來受老師影響很大，尤其是指導老師，他一直會給你提示，他會鼓勵你說你在這方面也有很好的發揮，或者你做了這個選擇對你原來的想法或是期望也不會差太多。」(s17lmwmm930331)

5. 製造機會：建立自信

在學習的過程中，師長扮演的角色，除了知識技能的傳授外，透過直接鼓勵或是由機會的提供，讓學生獲得成功經驗，獲得鼓舞，建立信心，獲得一股追求更高目標的動力。

對資優生而言，提供一個展現才能的機會是重要的，透過展演、呈現學習成果，由自我肯定中提升自信。

「有給我機會的老師，不一定是音樂方面，他讓我覺得自己是一個很棒的人，他就是一個主任，可是他特別關心我，就是出於一個教育者的身分，他會想要讓你更好。」(m02smlsn930109 2)

「老師一直給我很多的機會和肯定，我蠻感謝他的。他到現在都會找我去做很多事情。我覺得肯定我的老師，都會推我一把。」(d03slwsn930221)

6. 照顧生活：提供資源

對一些家境不好的學生而言，實質的經濟支援，提供工讀機會，將協助孩子獲得學習的機會。

「其實都是……我覺得能夠走到現在

這樣地方都是……都是人的影響啦。對啊！因為像這樣的工作不可能說只有自己一個人的努力，當然自己的努力也很重要，但是國中、高中到大學，其實每個階段都有耶！高中的話也有老師，嗯……就是那時候我們家的經濟情況比較差一點，所以他就會提供一個很輕鬆的工作給我做。」(a12m mwsn930130)

「他怕我擔心啦！他就說你來我家打工，作一些刊物，然後先預支一些薪水，再來慢慢還。我就等於是受惠於我，讓我可以繼續唸書，所以是貴人。」(a11m mwsn930109)

三、同儕

1. 興趣相投：互相激盪

對資優女性而言，同儕同事對她們的影響如何呢？

興趣相投的夥伴，對工作及成長有莫大幫助。v11喜悅的說：

「從大學認識至今的一位輔大的博士生，同樣身為女性、研究文學，可以理解我微妙的想法與困境。」(v11mlwsn930303)

反之，會因相遇共事的人的激盪或壓抑而影響才華施展。v14幽幽的談到：

「可能是你的某個方面講可能是跟你共事的人，你的同事或你的同學，那有的時候當然盡力表現，但是如果你發覺你施展太多的話，可能要收斂一點！」(v14s mwsn930313)

2. 人才濟濟：互為楷模

資優班裡人才濟濟，從同學的身上可以學習到他們的優點。例如有資優女生就表示高中同學經常習慣以辯論的方式來討論事情的是與非，她就從中學習到那種理

性思維辯論的方式。

「我們班不管男生或女生都很優秀，我在高中的時候一直覺得我很平凡，覺得同學都很優秀，自己很平凡，可是上了大學之後，我才發現我無形中已學到他們的一些優點。在大學的時候，有些同學和學弟學妹會覺得我很優秀，我才發現我把以前高中同學的優點學起來了，我也會用理性辯論的方式去解釋、解決一些事情。所以唸數理資優班還是有那個影響在。」

(s10mlwsn930216)

「在家靠父母，出外靠朋友」，平日人際網絡的經營對於這個團隊勝出的時代，更顯重要，一位受訪者s06幽默的提起：

「朋友。我覺得我身邊的貴人還蠻多的。我有一些很糟糕的狀況，可是我身邊的貴人還蠻多的。然後可能是因為我平常有在經營吧，所以當我有問題時，他們都很願意幫我的。」(s06sllsn930204)

隨著年紀的增長，與學習環境的擴大，角色楷模變得多元，影響的內容也因應不同的需要而有不同的學習。宋珮綺(2004)研究發現，同儕楷模影響內容包括有學習態度、樂觀開朗的個性、生涯決定、人際溝通能力的學習、情緒支持與分享等，而這些影響持續深遠。同事的影響則在工作上的肯定與專業上，透過從同事身上的學習，對自己在工作上的表現也更有自信，更能肯定自己的選擇與學習。

四、主管

職業生涯中的重要他人主要是主管，其領導方式對資優女性產生莫大的影響。機關部門的領導者，對組織氣氛的營造甚為重要。碰到好的主管，工作氣氛良好、

員工互動熱絡，績效也高，反之則情況大異。一位受訪者慶幸的說：

「現在的老板，他很聰明，針對工作上的問題他會跟你討論，態度是很正面的，並沒有人與人之間的勾心鬥角。他總是帶著愉快的心情工作，這是我第一次看到，不論工作順利與否，換個角度想事情，工作一樣可以時時充滿樂趣。」(s01mmwsn930211)

s10則感謝的談到自己經濟受挫時，老闆適時的支援使自己得過難關。

「比較是經濟上的幫助吧。比如說我很需要錢的時候，他會找一些案子來給我做。有一陣子我有把工作辭掉去新竹，後來在新竹工作遇到不順利，也是他出面幫我。然後我後來決定不待在新竹回臺北，他又來找我回去。很多次我人生的關卡，尤其是經濟上，有困難的時候都是他來幫我。」(s10mlwsn930216)

翟智怡(2001)研究高中職女校長和大學女院長，她們的上司主管在職業生涯中也都扮演很重要的角色。這些上司校長多半都是行為操守良好、領導風格、思想觀念非常優秀的學習對象，和值得敬仰的楷模人物。我們研究中的年輕女性也同樣反應出一位好主管的重要性。

五、其他

一本偉人傳記，一個發人深省的人物典範，均會產生關鍵性的激勵作用。s17表示，「居禮夫人傳」陪她度過了生命中的低潮期。把它放在床頭，每次睡覺前就翻幾頁，感覺得到很大的鼓勵，因為從書中了解到有些人在艱困的環境中，還是可以做很多事。

「它(居禮夫人傳)特別好的地方，就是

它在很多面向中告訴你，原來女性也可以成為科學家。再來就是說，科學這個東西有它非常迷人的地方，會讓人可以奉獻生命。比如書裡面提到，她剛開始做研究的時候，人家不見得認可她這個研究是重要的，可是他們就是在漏水、破爛的空間裡進行研究，後來就得到諾貝爾獎這樣子。他們就是在很晚的時候做著很粗重的工作，因為他們那時候要提煉鈾，可是在大量的鐵礦中只有一點點的鈾，所以她也是做著很粗重、很粗重的工作。」(s17940325)

結論與建議

從以上的分析中，我們深切感受到在資優女性成長發展的歷程中，生活週遭的重要他人所扮演的重要角色。無論是從潛能的發現，提供實質的資源、身教的激勵、精神上的後盾與良師典範，甚至包容與等待，均促成其追求目標、奮力前進。

除了原生家庭中每一個次系統之間的相互影響，個體間彼此模仿學習之外，個體在每一個發展階段會與不同的客體相遇，在過程中，有人是過客，而有些人卻在個人生命中留下深刻的印記，產生重大的影響。個體在每一發展階段中不斷重複或修正過去與照顧者互動的情感經驗，有更多的人際互動在驗證自己過往的假設，延續早期的內在運作模式。個體與重要他人的關係會影響他們如何看待自己(莊瑞菲，2003)。

就期望的方向性而言：重要他人期望對資優生而言是正向的鼓舞作用，也是一種引導作用，資優生會因重要他人對他的期望而試著去嘗試，迎合重要他人對他的期望(陳冠貝，1999)。

在多元壓力環境中，資優學生能經常感受周遭的環境、氣氛與人物對自我的影響。因此若能在生涯發展過程中，讓社會支援系統中的家長、朋友、師長、同學、手足與親戚適當扮演或安排重要他人的角色，相信有助於資優生在自我發展中壓力的抒發，以減輕生活適應與學習成長的焦慮不安，甚至度過情緒不統整的難關(張馨仁，2001)。

每一匹千里馬是否能在人生道路順利奔馳，自我揮灑，生命中的重要他人如伯樂，從多元層面影響與導引個人前行。好萊塢的超級經紀人邁可歐維茲是其中的典範，他成功地造就無數國際巨星，包括保羅紐曼、湯姆克魯斯、席維斯史特龍、達斯汀霍夫曼、勞勃瑞福以及史恩康納萊等。邁可歐維茲這位聲光世界的重要推手，慧眼識英雄地提拔了不少新人，也替某些早已家喻戶曉的明星在其事業面臨瓶頸時，為他們拓展出另一片天空，且更上層樓；許多胎死腹中的企劃案，也在他的推動下絕處逢生(吳思華，2006)。

對資優女性而言，超常卓越的特質，尤其需要強而有力的支持與關懷，需要他人如伯樂般深入地了解與引導，來幫助他整合自我，建立積極正向的自我概念，創造一個圓滿的人生。

重要他人對自我的影響是多方面的，最重要的是：重要他人對個體的期望和要求，將會成為影響個體追求自我實現的動力。本研究建議，資優女性成長中的重要他人，無論是父母、老師或同儕，可以給與她們明確、積極的期望和鼓勵。

女性資優學生肩負資優的光環與多重角色的壓力，在過去常因性別刻板知覺因

素或照顧家庭子女的壓力而阻礙潛能發展，若在其成長發展的過程中，周圍的支持系統足夠，也有可供學習的角色楷模，當能有助於其設定成就目標、提高自我實現的動力。是以，本研究建議在未來教育工作者可多協助資優生的教師及家長了解重要他人在女性學生成長歷程中所扮演的角色、他們的一言一行所帶至的影響、以及他們如何成為發展的助力、如何成為女性學生/子女發展中的重要他人。

參考文獻

- 于曉平(2005)：高中數理資優女生選擇進入基礎科學科系之歷程研究。特殊教育研究學刊，29，337-361。
- 吳芝儀(1996)：生涯發展的理論與實務。臺北：揚智。
- 吳淑敏(2004)：傑出女性科學家生涯發展歷程及其成功因素之探討。國立臺灣師範大學特殊教育學系博士論文，未出版，臺北。
- 吳思華(2006)：伯樂與千里馬，天下雜誌，341，44-45。
- 宋珮綺(2004)：角色楷模對專業教師生涯歷程之影響研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，臺北。
- 林幸台(2002)：資優學生的生涯輔導，輔導通訊，69，14-18。
- 林寶山(1990)：國民中學資優班畢業生教育成就之追蹤研究。教育學刊，9，67-96。
- 姚志文(2005)：生涯追尋，杏壇揚芬：四位國小菁英教師的生命故事。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 高明薇、王祿旺(2001)：生涯規劃。臺北：新文京。
- 徐甄慧(1998)：女性人格特質、角色衝突與擔任高階主管關係之研究。國立政治大學企業管理學系碩士論文，未出版，臺北。
- 莊瑞菲(2003)：原生家庭與其他重要他人經驗對女性婚姻恐懼者之影響研究——以客體關係理論分析詮釋。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文，未出版，臺北。
- 陳冠貝(1999)：重要他人期望對國小資優學生學習影響之研究。國立高雄師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 陳昭儀(1998)：良師典範對國中資優生的影響之研究。教育研究資訊，6(5)，65-85。
- 郭靜姿(2003)：從資優生特質研究談情意輔導需求。載於情意思考教學研討會會議手冊，國立臺灣師範大學特殊教育中心。4-16。
- 郭靜姿、林美和、胡寶玉(2003)：高中資優班畢業女性之角色刻板知覺、生涯阻礙因素與潛能發揮自評。資優教育研究，3(2)，1-36。
- 郭靜姿、林美和、胡寶玉(2006)：女性資優生在工作或學業上的助力、阻力、因應及轉變。教育研究，143，41-56。
- 張春興(1989)：張氏心理學辭典。臺北：東華。
- 張馨仁(2001)：資優生過度激動特質之研究。國立臺灣師範大學特殊教育

- 學系碩士論文，未出版，臺北。
- 游森棚(2007)：我的資優班。臺北：寶瓶文化。
- 游璧如(2006)：資優生自我效能與社會支持對於情緒適應之預測研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，臺北。
- 曾淑容、莊佩珍(1995)：資優女性的生涯發展之探討。特殊教育學報，10，195-226。
- 曾政清(2005)：不同「國中盃數學競試」參賽經驗學生在學習特質、學習環境與成就表現差異之追蹤研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺北。
- 鄧志平(1996)：高中學生選擇大學主修科系決策歷程之研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 蔡典謨(1996)：協助孩子出類拔萃：臺灣、美國傑出學生實例。臺北：心理。
- 劉淑慧、林怡青(2002)：國三學生選擇甄選入學學校之抉擇歷程與其影響因素。中華輔導學報，11，71-123。
- 鄭榮月(2002)：臺北市國小女校長生涯發展歷程中重要他人及關鍵事件之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 簡維君、郭靜姿、林美和(2005)：婚姻與家庭的影響：高中美術資優班畢業女性生涯發展之助力與阻力。資優教育研究，5(1)，1-34。
- 羅佳(2000)：重要他人。諮商與輔導，175，15-18。
- 翟智怡(2001)：高中職女性校長生涯發展歷程之研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄。
- Felsman, D. E., & Blustein, D. L. (1999). The role of peer relatedness in late adolescent career development. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 279-295.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244-258.
- Goyette, K. (1999). Application to college: *A Comparison of Asian American and White High School students*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 432623)
- Gross, M. U. M. (1989). The pursuit of excellence or the search for intimacy? The forced choice dilemma of gifted youth. *The Roeper Review*, 17, 189-194.
- Hansen, J. B., & Hall, E. G. (1997). Gifted women and marriage. *Gifted Child Quarterly*, 41(4), 169-180.
- Kerr, B. A. (1994). *Smart girl two: A new psychology of girls, women and giftedness*. Ohio: Ohio Psychology Press.
- Walberg, H. J. & Stariha, W. E. (1992). Productive human capital: Learning, creativity, and eminence. *Creativity Research Journal*, 5(4), 323-340.

Journal of Gifted Education 2007, 7(2), 1-18
Chinese Association of Gifted Education

The Influences of Significant Others on Career Development of Young Females Who Graduated from Senior High Gifted/Talented Classes

Ching-chih Kuo, Jo-nan Chen, Mei-ho Lin, Wei-chun Chien
Ching-ching Chang, Pao-Yu Hu, Chia-nan Hsieh, Pei-jung Chou

National Taiwan Normal University

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of significant others on the career development of the young gifted females. The subjects of this study were 84 young females who graduated from senior high gifted/talented classes; they were talented in Science, Language Art, Music, Dance, or Visual Arts. Most of subjects are in the working field currently.

Through interviewed with each subject, we found that significant others meant parents, teachers, peers, bosses, and other legendary figures. Parents were those who always gave full support and encouragement for these subjects, had clear expectation for children's career development, offered rich information and examples that their children could follow. Teachers were those who set a good example with his/her own conduct, guiding students with patience, proposing good examples to follow, demanding and encouraging students to challenge, accept all kinds of students and listen attentively to their heartfelt wishes, encouraging students to horizon themselves, providing necessary support, and so on. Peers, with similar interests, were those who could discuss and learn from each other. Bosses with liberal leadership easily offered happy working environment for workers and had a good effect on staffs' potential development and working effects. Even the good bosses played the roles as fathers and mothers showing much concern and support to their

employees. At last, legendary figures were the model for the gifted as well. Through learning and identifying with these legendary figures could stimulate the gifted to further efforts to self-potential achievement.

Keywords: gifted female, significant others, career development